

F.S.I.

FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI

SINDACATO AUTONOMO SANITA'

SEGRETERIA TERRITORIALE VALLO DELLA LUCANIA

Tel:3334614880 – teresaesposito1949@libero.it – fsi.sa@usaenet.org

FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE PER I DIPENDENTI DELLA ASL SALERNO maggio 2017 – n.° 5

F
S
I

I
N
F
O
R
M
A

Vallo della Lucania, Maggio 2017

Alle colleghe ed ai colleghi,

continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di maggio 2017 "FSI Sanità **INFORMA**", periodico della nostra Organizzazione Sindacale maggiormente rappresentativa a livello nazionale, con le principali notizie aziendali, regionali e nazionali, con gli aggiornamenti sulla normativa contrattuale, le circolari ed i comunicati di maggiore rilevanza. In particolare, sottolineiamo:

La Manifestazione dello sciopero generale FSI/USAE del 12 maggio 2017 del pubblico impiego presso la Prefettura di Salerno;

L'Approvazione in Consiglio dei Ministri in data 19/05/2017 del Decreto Legislativo Madia sul pubblico impiego in particolare con il superamento del precariato nel pubblico impiego;

Il diritto ad avere retribuito il tempo di vestizione;

Assentarsi dal lavoro quando il figlio è in malattia;

Visite fiscali cambia dal 1° settembre in caso di malattia;

La nuova convenzione con l'Università telematica Pegaso per l'iscrizione a lauree triennali e magistrali e master (con offerta speciale per il Management per le funzioni di coordinamento dell'area delle professioni sanitarie);

Il corso ecm organizzato a Vallo della Lucania per tutte le professioni;

La polizza assicurativa proposta della nostra O.S. a tutela del rischio professionale da colpa grave e della tutela legale per tutte le professioni del SSN

Per dare risposta ai quesiti posti dagli iscritti sull'applicazione dei principali istituti contrattuali e giuridici:

La casella di posta elettronica utilizzabile è :
info@fsinazionale.it o fsi.sa@usaenet.org

Ci auguriamo che questo foglio di informazione sindacale possa diventare uno strumento utile per dar voce a tutti i lavoratori di questa Azienda.

Ringraziando del Vostro contributo vi diamo appuntamento a giugno 2017, ed inviamo un cordiale saluto.

Il Segretario Territoriale
Maria Teresa Esposito

FSI-USAE

Federazione Sindacati Indipendenti
organizzazione costituente della confederazione USAE
ROMA(00155) viale E.Franceschini n. 73
Tel 06.42013957 Fax 06.42003671



Sciopero nazionale dei lavoratori P.A., il 12 maggio 2017 con manifestazione territoriale di protesta presso la Prefettura di Salerno.

Sciopero nazionale dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni centrali e locali (Pubblico Impiego comparti contrattazione Aran) il giorno 12 maggio 2017 con manifestazione territoriale di protesta presso la Prefettura di Salerno.

FSI-USAE, infatti, ha chiesto di porre fine al precariato nel pubblico impiego ed ha quantificato in 250 euro medie pro-capite mensili gli aumenti contrattuali necessari per un reale adeguamento delle retribuzioni al costo della vita nel nostro paese (mentre i lavoratori della P.A. avevano gli stipendi bloccati per legge, le categorie del lavoro privato si accingono alla sottoscrizione del triennio 2016-2018 dopo che hanno già goduto di rinnovi contrattuali relativi ai trienni 2010-2012 e 2013-2015 con rivalutazioni che, complessivamente, porteranno gli aumenti delle loro buste paga, ad oltre 300 euro), **il Governo però non ha ritenuto di finanziare adeguatamente le stabilizzazioni** e, forte dell'accordo tendente a limitare ad 85 euro medie pro capite il rinnovo contrattuale con cui sono stati svenduti i contratti dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, **non ha nemmeno ritenuto opportuno stanziare le risorse nella misura necessaria a garantire aumenti adeguati** alle richieste formulate da questa organizzazione sindacale.

Il diritto dei lavoratori del pubblico impiego ad avere una giusta retribuzione e di recuperare il potere di acquisto delle proprie buste paga è stato, quindi, pregiudicato e fortemente limitato dall'accordo che il Governo ha firmato con la Triplice il 30 Nov. 2016.

FSI-USAE, organizzazione sindacale rappresentativa, autonoma ed indipendente, che non dipende da partiti e non è compromessa con il potere governativo, sente quindi la forte necessità di alzare la voce, di stare al fianco dei lavoratori e dei precari della P.A. e di portare allo scoperto, all'evidenza di tutti, le loro giuste istanze!





I NOSTRI SERVIZI

- TUTELA SINDACALE
- ASSISTENZA LEGALE
- ASSISTENZA FISCALE
- ASSISTENZA PREVIDENZIALE
- FORMAZIONE E.C.M.
- CENTRO STUDI
- CONVENZIONI
- MASTER UNIVERSITARI
- ASSICURAZIONI COLPA GRAVE

(la migliore copertura assicurativa sul mercato)

CON LE TUTELE
E LA FORMAZIONE

**LAVORATORI SERENI E
PROFESSIONISTI COMPETENTI**

Via P. Tipoldi 7/d - Vallo della Lucania (Sa)

cell. 333 4614880 - fsi.sa@usaenet.org - teresaesposito1949@libero.it

Sede Nazionale Viale Mazzini,140 - 00193 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail adass.nazionale@libero.it – Sito Web: www.adass.it

F.S.I.

Federazione Sindacati Indipendenti

ROMA (00155) viale E. Franceschini, 73
Tel 06.42013957 Fax 06.42003671www.fsinazionale.itinfo@fsinazionale.itwww.fsinazionale.itinfo@fsinazionale.it

Stabilizzazione precari a tempo indeterminato, quali requisiti?



Riportiamo la parte interessata dallo schema del decreto legislativo Madia approvato dal Consiglio dei ministri in data 19/05/2017

Art.20 (Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni)

1. Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione; b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione; c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni. 2. Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti titolare,

Sede Nazionale Viale Mazzini,140 - 00193 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail adass.nazionale@libero.it – Sito Web: www.adass.it

successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso; b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso. 3. Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.

4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non possono essere applicate dai comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica. Le regioni a statuto speciale, nonché gli enti territoriali ricompresi nel territorio delle stesse, possono applicare il comma 1, elevando ulteriormente i limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato ivi previsti, anche mediante l'utilizzo delle risorse, appositamente individuate con legge regionale dalle medesime regioni che assicurano la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento dei propri obiettivi di finanza pubblica, derivanti da misure di revisione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno. Ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali delle predette regioni a statuto speciale, calcolano inoltre la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalle regioni ai sensi del periodo precedente. I predetti enti possono prorogare i rapporti di lavoro a tempo determinato fino al 31 dicembre 2018, nei limiti delle risorse utilizzabili per le assunzioni a tempo indeterminato, secondo quanto previsto dal presente articolo. 5. Fino al termine delle procedure di cui ai commi 1 e 2, è fatto divieto alle amministrazioni interessate di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, per le professionalità interessate dalle predette procedure. Il comma 9-bis dell'articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, è abrogato. 6. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, commi 425 e 426 della legge 23 dicembre 2014, n. 190. 7. Ai fini del presente articolo non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 165 del 2001 o degli organi politici delle Regioni, secondo i rispettivi ordinamenti, né quello prestato in virtù di contratti di cui agli articoli 90 e 110 del decreto legislativo

18 agosto 2000, n. 267. 8. *Le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. 9. Il presente articolo non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali. Al personale delle Istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica si applicano le disposizioni del regolamento di cui all'articolo 2, comma 7, lettera e), della legge 21 dicembre 1999, n. 508, da adottarsi in coerenza con le finalità di cui al presente articolo. I commi 5 e 6 del presente articolo non si applicano agli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218.*

Il presente articolo non si applica altresì ai contratti di somministrazione di lavoro presso le pubbliche amministrazioni. 10. Per il personale medico, tecnico-professionale e infermieristico del Servizio sanitario nazionale, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 543, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, la cui efficacia è prorogata al 31 dicembre 2018 per l'indizione delle procedure concorsuali straordinarie, al 31 dicembre 2019 per la loro conclusione, e al 31 ottobre 2018 per la stipula di nuovi contratti di lavoro flessibile ai sensi del comma 542 della legge 28 dicembre 2015, n. 208. 11. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano al personale tecnico professionale e infermieristico del Servizio sanitario nazionale, nonché al personale delle amministrazioni finanziate dal Fondo Ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca, anche ove lo stesso abbia maturato il periodo di tre anni di lavoro negli ultimi otto anni rispettivamente presso diverse amministrazioni del Servizio sanitario nazionale o presso diversi enti e istituzioni di ricerca. 12. Ai fini delle assunzioni di cui al comma 1, ha priorità il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto. 13. In caso di processi di riordino, soppressione o trasformazione di enti, con conseguente transito di personale, ai fini del possesso del requisito di cui ai commi 1, lettera c), e 2, lettera b), si considera anche il periodo maturato presso l'amministrazione di provenienza. 14. Le assunzioni a tempo indeterminato disciplinate dall'articolo 1, commi 209, 211 e 212, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 sono consentite anche nel triennio 2018-2020. Per le finalità di cui al presente comma le amministrazioni interessate possono utilizzare, altresì, le risorse di cui ai commi 3 e 4 o previste da leggi regionali, nel rispetto delle modalità, dei limiti e dei criteri previsti nei commi citati. Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali calcolano la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dallo Stato e dalle regioni. Le amministrazioni interessate possono applicare la proroga degli eventuali contratti a tempo determinato secondo le modalità previste dall'ultimo periodo del comma 4.

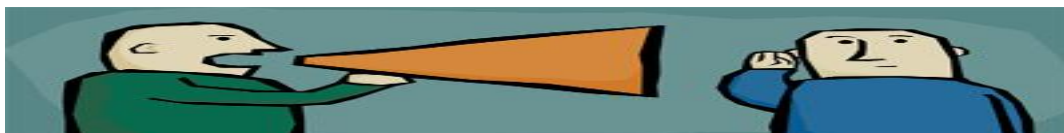
UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Per saperne di più rivolgetevi alla nostra struttura provinciale e territoriale.

Il Segretario Territoriale
Maria Teresa Esposito

Sede Nazionale Viale Mazzini,140 - 00193 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail adass.nazionale@libero.it – Sito Web: www.adass.it



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Che cos'è e quando deve essere retribuito il tempo di vestizione?



Ecco quando il lavoratore ha diritto a vedersi retribuito anche il tempo necessario per indossare e togliere gli abiti da lavoro.

Il diritto dei lavoratori ad ottenere la **retribuzione** anche per il **tempo necessario** ad **indossare** e poi **togliere** gli **abiti da lavoro** è da sempre molto dibattuto. Ci si domanda, in particolare, se il tempo impiegato dal **dipendente** per vestire e poi dismettere la **divisa** rientri o meno nell'**orario di lavoro**, che – come tale – deve essere retribuito.

I risvolti economici della questione non sono di poco conto, atteso che molte volte le attività di vestizione/svestizione richiedono tempistiche non indifferenti (in media 20 minuti al giorno). Cerchiamo di fare chiarezza. Il **tempo di vestizione** (anche noto come “**tempo tuta**”) è il tempo che il **dipendente** impiega per indossare e poi togliere la **divisa** o gli **abiti di lavoro**.

Si pensi, ad esempio, ad un **infermiere**. Detto operatore, per ragioni igieniche e sanitarie, dovrà necessariamente indossare un **camice** ed effettuare – prima di prendere servizio – tutta una serie di **operazioni propedeutiche** allo svolgimento dell'attività lavorativa. Tali operazioni, a maggior ragione, dovranno essere svolte dai **medici** o dagli “addetti” ai **laboratori analisi**. Si tratta, in ogni caso, di operazioni che richiedono – prima e dopo lo svolgimento dell'attività lavorativa “vera e propria” – ulteriore tempo. Tempo definito, per l'appunto, “di vestizione”.

Tralasciando l'ambito ospedaliero, sono molte le professioni che devono essere svolte necessariamente “in divisa”. Si pensi ad uno chef che è sempre a contatto con il cibo o, ancora, al personale di talune aziende che impongono ai propri dipendenti – per le più svariate ragioni (di protezione da eventuali rischi, igieniche, sociali, o semplicemente estetiche) – di indossare determinati abiti da lavoro.

La domanda che a questo punto ci si potrebbe porre è la seguente: **il tempo che il dipendente impiega per indossare e poi togliere la divisa o gli abiti da lavoro deve essere retribuito?**

Ebbene, al fine di valutare se il tempo occorrente per tali operazioni debba essere retribuito o meno occorre distinguere due diverse ipotesi.

La prima ipotesi è quella in cui sia data **facoltà** al lavoratore di scegliere il **tempo** ed il **luogo** ove indossare la divisa. Se, ad esempio, il dipendente può scegliere di indossare la divisa **presso la propria abitazione** e **prima di recarsi al lavoro** la relativa attività, secondo la giurisprudenza dominante, fa parte degli **atti di mera diligenza preparatoria** allo svolgimento della prestazione lavorativa. Detta attività meramente preparatoria, come tale, non deve essere retribuita.

La seconda ipotesi, invece, si verifica quando il lavoratore non ha alcuna facoltà di scelta in quanto **le c.d. attività di vestizione sono dirette dal datore di lavoro**, che ne disciplina il **tempo** ed il **luogo di esecuzione**. In tal caso, il **tempo necessario** per indossare e poi togliere la divisa o gli abiti di lavoro rientra nell'**orario di lavoro effettivo**, che in quanto tale dovrà essere **retribuito [1]**.

Tale soluzione è assolutamente conforme al dettato della legge [2] che, con l'espressione «**orario di lavoro**» si riferisce a «*qualsiasi periodo in cui il lavoratore resta a disposizione del proprio datore di lavoro, nell'esercizio delle sue **attività lavorative** o delle sue **funzioni***». Ebbene, se anche le **attività di vestizione e di svestizione** sono **eterodirette** dal datore di lavoro ne consegue che anche il tempo necessario ad eseguire le stesse andrà valutato alla stregua di **orario effettivo di lavoro**, computabile – quindi – ai fini del calcolo della **retribuzione**.

Alla luce della normativa vigente, dunque, il *discrimen* tra ciò che è orario di lavoro (oggetto, dunque, di retribuzione) e ciò che non lo è consiste nell'**eterodirezione**, cioè nell'assoggettamento del lavoratore all'esercizio del potere organizzativo, direttivo e di controllo da parte del datore di lavoro.

Ciò posto, ne consegue che qualora il datore di lavoro imponga ai propri dipendenti l'utilizzo di divise aziendali ed imponga altresì i tempi ed i luoghi di vestizione (pretendendo, ad esempio, che la divisa venga indossata e tolta entro determinate tempistiche e presso il luogo di lavoro), allora il tempo necessario per la vestizione/svestizione rientra nell'orario di lavoro da retribuire, in quanto attività ausiliaria al corretto svolgimento dell'attività lavorativa stessa.

L'assunto è peraltro coerente con i precedenti giurisprudenziali, avendo più volte la Corte di Cassazione affermato che la nozione di “effettiva prestazione” deve interpretarsi nel senso che «*siano da ricomprensere nelle ore di lavoro effettivo, come tali da retribuire, anche le attività preparatorie o successive allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché eterodirette dal datore di lavoro, fra le quali deve ricomprendersi anche il **tempo necessario ad indossare la divisa aziendale**, qualora il datore di lavoro ne disciplini il tempo ed il luogo di esecuzione*» [3]. Inoltre, come ha recentemente precisato la Corte di Cassazione [4] l'eterodirezione del tempo e del luogo ove indossare la divisa o gli indumenti necessari per la prestazione lavorativa, può derivare sia dall'**esplicita disciplina d'impresa**, che risultare **implicitamente** dalla **natura degli indumenti da indossare** o dalla **specifica funzione** che essi devono assolvere nello svolgimento della prestazione.

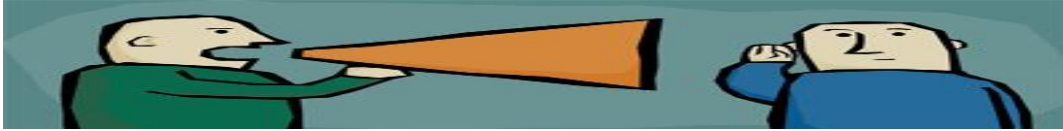
Ciò posto, il lavoratore avrà diritto alla **retribuzione del tempo necessario ad indossare la divisa** non solo nel caso in cui il tempo di vestizione sia oggetto di una **imposizione da parte del datore di lavoro**, ma anche nell'ipotesi in cui la vestizione/svestizione siano auspicabili per **motivi sanitari**, di **igiene** o di **pulizia** correlati allo svolgimento della prestazione lavorativa.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Segretario Territoriale
Maria Teresa Esposito

ASL SALERNO

Vi portiamo a conoscenza:



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO



**FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI
SEGRETERIA DI VALLO DELLA LUCANIA (SA)**



EVENTO FORMATIVO

PER TUTTE LE PROFESSIONI SANITARIE

8 CREDITI ECM

**LA PREVENZIONE DELLE INFEZIONI CORRELATE ALLE
PRATICHE ASSISTENZIALI
RELATORE DR. LUIGI GALLO**

VENERDI' 30 GIUGNO 2017 – ORE 8,30

SEGRETERIA

**Esposito Maria Teresa 3334614880
Ronca Roberto 3398366787
Moscatiello Loredana 3393340135
Castaldo Carmen 3280150614
Brunetti Domenico 3396783741**

Master in : MANAGEMENT PER LE FUNZIONI DI COORDINAMENTO NELL'AREA DELLE PROFESSIONI SANITARIE

Prezzo Speciale per Iscritti FSI € 750,00

anzichè ~~€ 1300~~



9 Corsi di laurea triennali e magistrali

96 Master di 1° e 2° livello

35 Corsi di Alta Formazione

25 Corsi di perfezionamento

Per ulteriori informazioni rivolgiti alla sede sottoindicata o vai alla *pagina convenzioni* sul sito:

<http://www.fsinazionale.it>



Recapiti dell'ufficio:

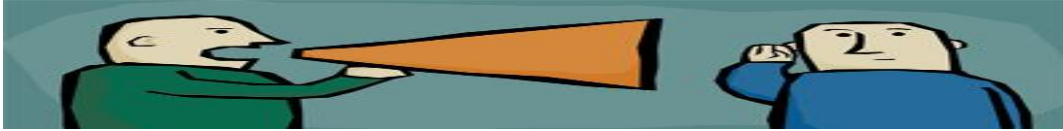
Tel /fax 0832/790421

Cell/WhatsApp 348/3431208

C.i.p. Settembre 2015

Sede Nazionale Viale Mazzini,140 - 00193 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail adass.nazionale@libero.it – Sito Web: www.adass.it



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Posso assentarmi dal lavoro se mio figlio è malato?



Permessi e congedo del padre e/o della madre nel caso di malattia del figlio: per assentarsi dal lavoro quando il figlio si sente male è necessario il certificato medico.

Se nostro figlio si sente male e non vuole andare a scuola o all'asilo, oppure dall'istituto scolastico ci telefonano, nel bel mezzo della giornata, per chiederci di andare a prenderlo perché la febbre è salita, possiamo chiedere un **permesso dal lavoro**. Si tratta di assenze consentite dalla legge a tutti i dipendenti, padri e madri, anche nel caso di figli adottivi. I permessi, però, non vengono retribuiti come quelli, invece, previsti in caso di malattia del dipendente. Ma vediamo meglio come fare per **assentarsi dal lavoro se il figlio è ammalato** e quali sono le condizioni per ottenere detto congedo.

Se il figlio è malato, il padre o la madre, alternativamente tra loro, hanno diritto a disporre di **permessi non retribuiti** per l'assistenza. Per **assentarsi dal lavoro se il figlio è malato** è necessaria:

la dichiarazione dalla quale risulti che l'altro genitore non fruisce di un'assenza per la medesima ragione (difatti non è consentito ad entrambi i genitori di assentarsi dal lavoro contemporaneamente, ma solo in via alternativa). In pratica, la lavoratrice e/o il lavoratore che vogliono ricorrere al congedo, sono anche tenuti a presentare al datore di lavoro una dichiarazione

sostitutiva dell'atto di notorietà, dalla quale risulti che l'altro genitore non è in congedo negli stessi giorni, per lo stesso motivo.

In ogni caso, il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto;

• **la presentazione del certificato di malattia** rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

A prevedere il congedo dal lavoro per malattia del figlio è il Testo Unico sulla maternità/paternità [1]. Esso prevede che il permesso dal lavoro per malattia del figlio spetta nei seguenti limiti:

• se il **figlio ha fino a 3 anni**: astensione dal lavoro per tutta la durata della malattia, senza limiti di tempo. Come abbiamo detto, il diritto spetta ai genitori in via alternativa: dunque, se già la madre ha ottenuto il congedo, non può ottenerlo anche il padre e viceversa;

• se il figlio ha **da 3 a 8 anni**: astensione dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

Se il genitore si assenta dal lavoro perché il figlio è ammalato e chiede il relativo permesso all'azienda, non subisce la cosiddetta «**visita fiscale**» del medico dell'Inps; infatti ai congedi in questione non si applicano le disposizioni sul controllo malattia del lavoratore (il bambino non è infatti un dipendente).

Da ciò consegue anche un'altra importante conseguenza: nella nozione di «**malattia del bambino**» non rientra solo la fase acuta, ossia la patologia vera e propria (come per il lavoratore dipendente), ma anche quella successiva di **convalescenza** [2].

La fruizione di permessi per malattia del bambino, insorta durante l'astensione facoltativa [3], può sospenderne il godimento consentendo la sostituzione del titolo dell'assenza. La legge, infatti, non prevede alcun divieto di cumulo dei due istituti. A tal fine occorre che l'interessato presenti domanda di sospensione del congedo e che sussistano i requisiti prescritti per l'accesso all'uno e all'altro istituto [4].

Come abbiamo appena detto, per **assentarsi dal lavoro quando il figlio è malato** è necessario un certificato medico che può essere richiesto al medico dell'Asl oppure al proprio medico di famiglia. Quest'ultimo (e non il lavoratore) deve trasmettere il certificato all'Inps in via telematica, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia. L'Inps provvede subito ad inoltrare il certificato al datore di lavoro interessato.

Per usufruire dei permessi per malattia del figlio, il lavoratore comunica direttamente al medico, all'atto della compilazione della certificazione di malattia, quale dei due genitori ha scelto di usufruirne.

Se la malattia del bambino richiede **ricovero ospedaliero** tale ricovero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie.

Come abbiamo anticipato, l'assenza dal lavoro per malattia del figlio non viene pagata. Si tratta infatti di **permessi non retribuiti** né dall'azienda, né dell'Inps. Tuttavia il contratto collettivo nazionale può prevedere un trattamento economico diverso. Inoltre nei periodi di congedo per la malattia del figlio sono esclusi gli effetti relativi alle ferie. Invece, i periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

La disciplina è differente in caso di **adozione e affidamento**; in tal caso:

- se il figlio ha da 0 a 6 anni: astensione dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie;
- se il figlio ha da 6 a 8 anni: astensione dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno;
- qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i 6 e i 12 anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nucleo familiare da parte di ciascun genitore, alternativamente, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno.

Riposi giornalieri della madre

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno soltanto quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Tali periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Tali disposizioni si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il 1° anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

Riposi giornalieri del padre

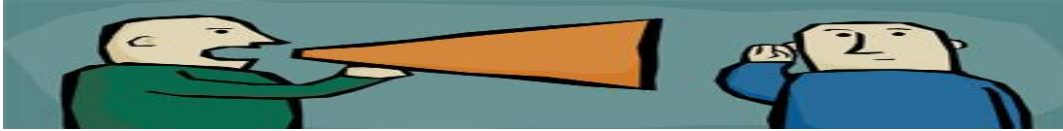
Gli stessi periodi di riposo spettanti alla madre spettano anche al padre lavoratore nei seguenti casi:

- ove i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- ove la madre non sia lavoratrice dipendente;
- morte o grave infermità della madre.

Tali disposizioni si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il 1° anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Segretario Territoriale
Maria Teresa Esposito



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Visite fiscali, cambia la malattia per i dipendenti



La riforma Madia segna l'allineamento degli orari delle visite di controllo del medico fiscale nel settore pubblico e privato.

Non ci saranno più differenze tra impiegati pubblici e dipendenti del settore privato: in caso di malattia del lavoratore, la visita fiscale dell'Inps verrà eseguita nelle stesse fasce orarie di reperibilità. Non più quindi un regime diverso per le due categorie che oggi vede privilegiati i lavoratori privati (per i quali le fasce di reperibilità sono di 4 ore al giorno, a fronte delle 7 ore nel pubblico). È quanto prevede la riforma del pubblico impiego che oggi dovrebbe ricevere l'approvazione definitiva in consiglio dei ministri insieme al decreto che rivede per l'ennesima volta il sistema dei "premi di produttività" degli statali. Ma vediamo più da vicino **come cambia la malattia per i dipendenti e le regole per le visite fiscali.**

Licenziati i dipendenti pubblici fannulloni

Tra gli aspetti più interessanti della nuova legge, che attua la riforma Madia, vi è la revisione del codice disciplinare per gli statali. Non più sei ma dieci saranno i

comportamenti che portano al licenziamento immediato. Tra questi l'immane ipotesi della falsa timbratura del badge, le assenze ingiustificate, le false dichiarazioni per ottenere posti o promozioni, ecc. Il licenziamento scatta anche per chi viola in modo «grave e reiterato» i codici di comportamento, mostra uno «**scarso rendimento**» a causa di reiterate violazioni degli obblighi per le quali è già stato sanzionato, oppure va incontro a «**costanti valutazioni negative**»: in quest'ultimo caso il licenziamento consegue a una valutazione negativa per tre anni di seguito.

Visite fiscali: si cambia

Come abbiamo anticipato in apertura, uno dei punti più attesi della riforma è la revisione delle regole sulla **malattia dei dipendenti e sulle visite fiscali di controllo dell'INPS**. Attualmente, in caso di malattia del dipendente, il regime delle [visite fiscali](#) prevede due diversi sistemi:

- per i dipendenti statali e degli enti locali le fasce di reperibilità, per l'intera settimana, festivi compresi, vanno dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 15:00 alle 18:00;
- per i lavoratori del settore privato la reperibilità (per tutta la settimana, festivi compresi) va invece dalle 10:00 alle 12:00 e dalle 17:00 alle 19:00.

Dal 1° settembre, invece, l'Inps rinnoverà la convenzione per le visite fiscali. Il decreto dovrebbe allineare gli orari di reperibilità nel pubblico e nel privato. In pratica, mentre la disponibilità, per i lavoratori privati, è pari a 4 ore, per i dipendenti pubblici è pari a 7 ore. Il divario dovrebbe essere superato stabilendo una fascia oraria uguale per tutti, probabilmente non inferiore alle 7 ore, per garantire un maggior numero di controlli. Anche i casi di **esonero della visita fiscale** verranno unificati.

Inoltre, dal 1° settembre la competenza sulle visite fiscali ai dipendenti pubblici che si assentano per malattia tornerà in capo all'Inps, superando la situazione attuale in cui la mancata effettuazione delle visite è giustificata dalle Asl con l'assenza di fondi.

Infine il **medico fiscale** potrà passare anche tre volte nell'arco dello stesso periodo di **malattia**.

A guidare il nuovo sistema sarà comunque un decreto attuativo, da varare entro 30 giorni dall'entrata in vigore della riforma.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Segretario Territoriale
Maria Teresa Esposito



L'AVVOCATO RISPONDE

Questa rubrica è dedicata ai quesiti più interessanti e rappresentativi che gli iscritti hanno posto all'Ufficio Legale della Segreteria Nazionale.

Ogni iscritto può portare il proprio contributo, facendo pervenire alla Segreteria Nazionale un quesito relativo ad una situazione di criticità occorsa in ambito lavorativo. A tale scopo può essere utilizzato anche il sito del Sindacato.

Domanda:

I primi trenta giorni di congedo parentale retribuito, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett.c), al 100%, possono essere fruiti, alla luce delle modifiche apportate dal D.Lgs. 80/2015, fino al sesto anno di vita del bambino?

Risposta:

L'art.17, comma 2, let. c) CCNL integrativo del 20/09/2001 Comparto effettua un rinvio dinamico all'art. 32, comma I, (in combinato disposto con l'art. 34) del D.Lgs 151/2001 recependone pertanto le modifiche apportate dal D.Lgs 80/2015.

In particolare, tale clausola contrattuale prevede un trattamento di maggior favore rispetto a quello disposto dall'art. 34 del D. Lgs 151/2001 che, a seguito della novella, consente l'erogazione di una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di congedo di sei mesi da fruiti fino al compimento del sesto anno di attività del bambino. Nel caso di fruizione dei sei mesi, in tutto o in parte, oltre tale limite di età dei sei anni e sino all' ottavo anno di vita del bambino, tale indennità può essere erogata solo a condizione che il reddito individuale del lavoratore sia inferiore ad un certo parametro indicato nella stessa norma.

Pertanto, anche il maggior beneficio economico contrattuale potrà essere erogato solo qualora i primi trenta giorni di congedo vengano fruiti (anche frazionatamente) entro il compimento del sesto anno di vita del bambino. Qualora invece la fruizione dei primi trenta giorni di congedo dovesse avvenire dopo il compimento del sesto anno di vita del bambino e sino agli otto anni, il medesimo beneficio potrà essere erogato solo se si verifichi la condizione reddituale di cui al comma 3 dell'art. 34 del D. Lgs 151/2001.

a cura dell'Ufficio Legale FSI - USAE

Consulenza e assistenza legale: Materie inerenti il rapporto di lavoro del Pubblico Impiego, Socio Sanitario Assistenziale Educativo, Igiene Ambientale, Sanità Privata.

(per eventuale consulenza legale, preventivi, informazioni e necessità degli iscritti potete contattare i nostri Studi convenzionati:

Studio Legale: Avv. Pasquale Massanova – Vallo della Lucania (Sa)

Studio Legale: Avv. Nigro – Di Genio – Agropoli (Sa)



SENTENZE LAVORO

In questa sezione troviamo prevalentemente le sentenze che riguardano il processo del lavoro. Ogni sentenza è accompagnata da una nota di commento che evidenzia i principali aspetti tecnico-giuridici delle singole fattispecie; per ogni provvedimento vengono richiamati alcuni precedenti giurisprudenziali di merito e legittimità, nonché gli eventuali progetti o disegni di legge sulla materia.

Ecco le vere novità su divorzio e separazione

La recente sentenza della prima sezione civile della Cassazione (n. 11505/17) conferma le decisioni dei due gradi di giudizio precedente ed esclude il diritto della ex-coniuge all'attribuzione dell'assegno divorzile in quanto si è ritenuto che la stessa goda di un'autonomia e un'indipendenza economica adeguati. Il carattere innovativo di questa pronuncia risiede nelle precise motivazioni che i giudici riportano e che stravolgono la costruzione precedente secondo la quale, anche dopo il divorzio, il coniuge economicamente più debole doveva mantenere "lo stesso tenore di vita" che la famiglia supportava. Il ragionamento che attraversa questa innovativa decisione si fonda su motivazioni di carattere giuridico che rispecchiano una visione moderna e contemporanea dei rapporti tra marito e moglie.

Il secondo motivo deciso nella sentenza – il primo riguardava un'eccezione di competenza dichiarato infondato – è quello che ha fatto maggiore scalpore e che ha sollevato le proteste di chi l'ha definita una sentenza contro le donne. Qui la Corte, pur confermando l'esito delle precedenti pronunce, fa una correzione della motivazione nei limiti che la legge le consente, prevedendo che nel momento in cui "il rapporto matrimoniale si estingue definitivamente sul piano dello status personale dei coniugi", e cioè nel divorzio, gli stessi devono considerarsi "da allora in poi delle persone singole". Ciò implica che vengono a cessare anche tutti i rapporti patrimoniali tra di loro basati sul principio di solidarietà che, pur non venendo a mancare nella fase della separazione, si interrompono completamente in quella del divorzio. Sulla base di questo assunto, non vi è più ragione per protrarre tutta la vita quel vincolo che legava le persone unite in matrimonio. Il dovere di assistenza morale e materiale, previsto dall'art. 143 comma 2 del codice civile, in sostanza, non può essere considerato in maniera alternativa, per cui se cessa l'*affectio coniugalis* viene a mancare anche il fondamento, nella fase del divorzio, che deve tenere insieme due persone.

La sentenza in esame ha un grande valore sia per gli effetti giuridici che la stessa produrrà, sia per gli effetti di carattere culturale in parte richiamati nella stessa motivazione. Per quanto riguarda i primi, è chiaro che modificandosi il parametro e non già i criteri di riconoscimento del diritto ad avere l'assegno di mantenimento, il giudice dovrà, se l'orientamento indicato da questa sentenza sarà prevalente, fare riferimento non più al precedente "tenore di vita" dei coniugi durante il matrimonio, ma alle capacità economiche della parte richiedente l'assegno divorzile. La Corte, dunque, fa una vera e propria separazione tra le due fasi del giudizio, per cui nella prima si stabilisce se vi siano le condizioni per riconoscere il diritto all'assegno e in quella successiva si quantifica lo stesso, laddove i primi requisiti siano soddisfatti, così come indicato nell'art. 5 comma 6 della legge n. 898 del 1970.

Ma mentre prima della sentenza in esame la valutazione veniva fatta sulla base di un parametro che doveva garantire a chi riceveva l'assegno le stesse condizioni vissute nel matrimonio, anche per il periodo successivo alla sua estinzione definitiva, adesso si prevede che ad essere valutata è la capacità economica di chi richiede l'assegno divorzile, che dovrà dimostrare di non essere in grado di potersi procurare, per ragioni che non dipendono dalla propria volontà, mezzi adeguati al raggiungimento dell'autonomia economica. Si supera dunque, dice la stessa Corte di Cassazione, quella concezione per cui il matrimonio era la strada per una sistemazione definitiva e diventa il luogo esclusivo degli affetti per cui dove cessano i primi si interrompono anche i legami patrimoniali. Sono maturi i tempi, si legge nella motivazione, per l'affermazione del principio di autoresponsabilità anche nel rapporto coniugale, per cui ciascuno deve essere valutato per le proprie capacità in maniera autonoma e non in rapporto all'altro coniuge.

Diversa è invece la situazione della quantificazione dell'assegno in caso di separazione – come deciso in una recente sentenza per il caso dei coniugi Berlusconi – per cui non valgono le osservazioni precedenti essendo la natura dell'assegno di separazione diversa da quello divorzile e trovando ancora espressione una serie di rapporti tra i coniugi che giustificano la necessità di mantenere, nella fase della separazione, il tenore di vita analogo a quello avuto durante il matrimonio.

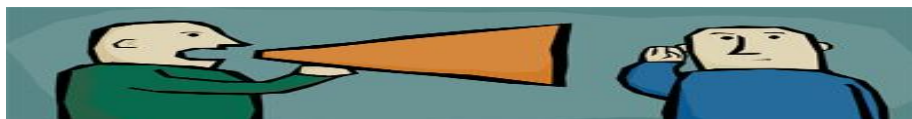
Dunque, la lettura combinata delle due sentenze della Corte di Cassazione ci permette di concludere che nulla varia per il caso dell'assegno di separazione, mentre una rivoluzione è in atto per quello divorzile tutte le volte in cui entrambi i coniugi lavorano e possono godere di un livello economico soddisfacente. In questo ultimo caso, viene negato l'assegno di mantenimento perché cessano tutti i rapporti tra i coniugi.

Sede Nazionale Viale Mazzini, 140 - 00193 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail adass.nazionale@libero.it – Sito Web: www.adass.it

ASL SALERNO

Vi portiamo a conoscenza:



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

RENDICONTO ATTIVITA' RSU APRILE 2017

COME VOLEVASI DIMOSTRARE, SIAMO ARRIVATI A FINE MAGGIO SENZA ALCUNA NOVITA'; EPPURE IN RSU ABBIAMO APPROVATO SIA LA BOZZA DEL REGOLAMENTO PER BANDIRE I CONCORSI DI COORDINATORI EX ART. 10, SIA LA BOZZA DEL REGOLAMENTO DELL'ORARIO DI LAVORO;

SI ATTENDEVA UNA CONVOCAZIONE DA PARTE DELLA DIREZIONE GENERALE PER DISCUTERE SU UNO O TUTTI E DUE GLI ARGOMENTI PER APPROVARLI DEFINITIVAMENTE, MA ANCORA NULLA.

NESSUNO PARLA, NESSUNO SOLLECITA, ANCHE A LIVELLO LOCALE; TUTTI FANNO FINTA CHE NON E' AFFAR LORO;

ABBIAMO CHIESTO PER ISCRITTO UN TAVOLO DI CONFRONTO COL DIRETTORE SANITARIO DEL P.O. DI VALLO MA ANCORA NON CI HA CONVOCATO E NEL FRATTEMPO SIAMO ANDATI A DIALOGARE CON IL NUOVO DIRETTORE DEL D.S. DI VALLO-AGROPOLI PER EVIDENZIARE ALCUNE PROBLEMATICHE IMMINENTI.

ATTENDIAMO ANCORA GLI EVENTI.

Il Segretario Territoriale

Maria Teresa Esposito



ADERISCI ALLA:
FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI

Per ulteriori chiarimenti o informazioni contattare il dirigente sindacale di riferimento presso la nostra Azienda Sanitaria Locale –Salerno o la :

SEGRETERIA DI VALLO DELLA LUCANIA

Esposito Maria Teresa tel. 3334614880

Moscatiello Loredana (P.O. Vallo)
Castaldo Carmen (P.O. Sapri)
Minghetti Massimo (D.S. Agropoli)
Adinolfi Antonio (D.S. Cava de' Tirreni)
Ronca Roberto (P.O. Vallo) - 3398366787

Brunetti Mimmo (D.S. 70 Agropoli)
Mazzarella Maurizio (Psaut Agropoli)
Grasso Concetta (U.O.S.M. Vallo)
Buonadonna Andrea (D.S. 70 Agropoli)
Luongo Pina (U.O.S.M. Salerno)